

Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l.

Politica Whistleblowing

*Segnalazioni, anche anonime, ricevute dalla
società ai sensi del d.l.gs 24/2023*

Management Guideline

INDICE	
1. INTRODUZIONE	
1.1 Obiettivi del documento	
1.2 Ambito di applicazione	
1.3 Diffusione e recepimento	
2. PRINCIPI GENERALI	
3. MODALITÀ OPERATIVE	
3.1 Ricezione	
3.2 Istruttoria	
3.2.1 Verifica preliminare	
3.2.2 Accertamento	
3.2.3 Archiviazione	
4. MONITORAGGIO AZIONI CORRETTIVE	
5. REPORTING	
6. SANZIONI DISCIPLINARI E ALTRI PROVVEDIMENTI	
7. CONTROLLI, ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE, TRACCIABILITÀ	
8. DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI E ACRONIMI	

1. INTRODUZIONE

1.1 Obiettivi del documento

Il presente strumento normativo regola il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni della violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato pervenute da chiunque, terzi o dipendenti, inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima. Il presente allegato – parte integrante degli Strumenti Normativi Anti-Corruzione - risponde agli adempimenti previsti dalla Management Guideline (di seguito “MG”) Anti-Corruzione di **Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l.** **La presente MG accoglie, inoltre, quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023).**

La presente procedura non ha invece lo scopo di disciplinare contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

La presente procedura tiene inoltre conto ed è conforme alle disposizioni contenute nelle norme ISO37001 e ISO37002

1.2 Ambito di applicazione

Le disposizioni contenute nel presente allegato si applicano a tutte le persone di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. userà la propria influenza, per quanto ragionevole secondo le circostanze, affinché le società e gli enti in cui Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. ha una partecipazione non di controllo soddisfino gli standard indicati nel presente allegato, adottando e mantenendo un adeguato Sistema di Controllo Interno in coerenza con i requisiti stabiliti dalle Leggi Anti-Corruzione, dalla MG Anticorruzione e dalla presente MG Whistleblowing. A tal fine, i rappresentanti indicati da Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. in tali società ed enti faranno tutto quanto loro possibile per fare sì che siano adottati gli standard indicati nel presente allegato. Le circostanze rilevanti includono il livello di partecipazione di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. nella società o nell'ente (joint venture, consorzi) e le leggi e i regolamenti del Paese nel quale la società o l'ente sono stabiliti o dove hanno base le relative attività. La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati ai fini privacy è effettuata da Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. anche nell'interesse delle società controllate nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi inclusi, in particolare, i principi di necessità, proporzionalità e liceità del trattamento così come previsti nel GDPR, nonché, in coerenza con quanto previsto al riguardo nell'ambito degli specifici strumenti normativi interni. Sono in ogni caso rispettate l'autonomia operativa e gestionale delle società controllate, nonché le istruzioni impartite dal Titolare del trattamento, assicurando le esigenze di riservatezza sottese allo svolgimento delle attività istruttorie.

1.3 Diffusione e recepimento

La presente MG è di applicazione immediata per Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. e ha la massima diffusione possibile.

A tal fine, lo stesso è inviato a:

- i. ogni esponente di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. da parte del referente della funzione HR
- ii. ogni dipendente di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. mediante affissione negli spazi dedicati alle comunicazioni aziendali.

Ai sensi dell'art. 5 comma 1 e) del d.l.gs 24/2023 la presente MG sarà pubblicata sul sito web aziendale.

I soggetti incaricati assicurano, per quanto di competenza, l'aggiornamento della consegna o dell'invio del presente strumento normativo in occasione di avvicendamenti di personale e/o di variazione degli assetti societari partecipativi.

La funzione HR assicura, per quanto di competenza, la consegna del presente strumento normativo ai dipendenti all'atto dell'assunzione.

2. PRINCIPI GENERALI

I principi generali con riferimento al processo di gestione delle Segnalazioni sono i seguenti:

Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR): “il SCIGR è insieme di strumenti, strutture organizzative, norme e regole aziendali volte a consentire una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi definiti dall'organo amministrativo, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, così come attraverso la strutturazione di adeguati flussi informativi volti a garantire la circolazione delle informazioni. Tale sistema è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati ed è coerente con le best practice in materia. Un efficace SCIGR favorisce l'assunzione di decisioni consapevoli e concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, il rispetto di leggi e regolamenti, dello Statuto Sociale, nonché degli strumenti normativi interni”

Indipendenza e professionalità delle attività di vigilanza: il soggetto ricevente segnalazioni svolge le proprie attività assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza professionali, statuite negli standard internazionali per la pratica professionale dell'Internal Audit nonché nel Codice Etico di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l.

Garanzia di riservatezza e anonimato: tutte le persone di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. che ricevano una Segnalazione e/o che siano coinvolte, a qualsivoglia titolo, nell'istruzione e trattazione della stessa, sono tenute a **garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al processo di istruzione e trattazione delle Segnalazioni disciplinato nel presente strumento normativo** di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. Fermo restando ciò, la comunicazione di tali informazioni ai fini dell'istruzione e trattazione della Segnalazione, è consentita nei confronti dei seguenti soggetti/enti:

- a) posizioni apicali delle aree di attività interessate dalla Segnalazione solo nei casi in cui la loro conoscenza sia indispensabile per la comprensione dei fatti segnalati e/o per la conduzione delle relative attività di istruzione e/o trattazione;
- b) Funzione HR Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l., obbligatoriamente, qualora lo stesso non sia già soggetto ricevente della segnalazione;

Protezione dalle Segnalazioni in Malafede: Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. auspica che le Persone di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l., ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un

clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali “ingiuriosi, discriminatori o diffamatori”. Pertanto, Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. garantisce adeguata protezione dalle Segnalazioni in Malafede, censurando simili condotte e informando i soggetti/società oggetto di segnalazione di cui è stata accertata la “malafede”.

2.1 – Soggetti che possono effettuare segnalazioni e soggetti che godono delle garanzie di cui al d.l.gs 24/2023

Chiunque può effettuare una segnalazione - attraverso il canale di cui al successivo paragrafo:

- a) della violazione di norme di carattere nazionale che costituiscono reati ai sensi del d.l.gs 231/2001
- b) della violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le seguenti persone - che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato –

godranno delle garanzie previste dal Capo III del d.l.gs 24/2023

3. MODALITÀ OPERATIVE

Le attività del processo di gestione delle segnalazioni sono descritte nei paragrafi che seguono.

3.1 Ricezione

Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l., al fine di agevolare la ricezione delle Segnalazioni, predispone il seguente canale:

<https://ananda.centocinquanta.it/#/whistleblowing?id=03395850872-103>

Attraverso il canale indicato chiunque **potrà effettuare segnalazione:**

- a) **di fatti ritenuti rilevanti che integrano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.**
- b) **di fatti ritenuti rilevanti che integrano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che costituiscono reato presupposto ai sensi del d.l.gs 231/2001.**

Le segnalazioni di cui al punto a) dovranno essere circostanziate ed inviate in forma non anonima ferma restando la disciplina di cui ai capi I, II, III del d.l.gs 24/2023.

Le segnalazioni di cui al punto b) essere circostanziate e potranno essere inviate in forma anonima o meno; **si precisa che in ogni caso i dati identificativi saranno segretiati e che le segnalazioni eventualmente presentate in forma anonima sono trattate come segnalazioni ordinarie (segnalazioni quindi di cui al punto b)), non potendo essere equiparate a segnalazioni whistleblowing.**

Potrà inoltre essere allegata documentazione utile all'analisi della segnalazione ed interloquire, sempre in maniera riservata, con il soggetto che riceve e tratta la segnalazione.

Per tutti i tipi di segnalazioni, il soggetto a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione è individuato nel Responsabile della Funzione HR della Società.

Il soggetto ovvero i soggetti a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna:

- (i) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni dalla data di ricezione** dando evidenza
 - a. della possibilità di essere ricontattato per acquisire eventuali elementi utili alla fase istruttoria, nonché
 - b. della possibilità di inviare ulteriori informazioni/elementi di cui verrà a conoscenza, ai fini di integrazione/aggiornamento dei fatti oggetto della segnalazione iniziale.
- (ii) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- (iii) **danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;**
- (iv) **forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento** o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

Inoltre, il soggetto ovvero i soggetti a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna:

mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Il monitoraggio sulla funzionalità dei suddetti canali di comunicazione è garantito dalla funzione HR.

Il Personale **Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l.** che riceva una Segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti deve trasmetterla senza indugio, in originale con gli eventuali allegati, nel rispetto di

criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento attraverso i canali citati in parola.

3.1.1 Segnalazioni esterne

Ai sensi di quanto previsto all'art 6 D.lgs. 24/2023, qualora ne ricorrano i presupposti, è sempre possibile effettuare segnalazioni esterne utilizzando il canale messo a disposizione dall'ANAC.

Segnatamente, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) Non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.lgs in parola;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe data efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne potranno essere effettuate collegandosi alla pagina web:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

3.2 Istruttoria

Il soggetto ovvero i soggetti a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati verificabili, attraverso una o più delle seguenti attività, garantendo che tali fasi siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

3.2.1 Verifica preliminare

L'obiettivo della verifica preliminare è di procedere alla classificazione delle comunicazioni ricevute al fine di identificare le Segnalazioni da trattare in applicazione del presente strumento normativo, nonché valutare la presenza dei presupposti necessari all'avvio della successiva fase di accertamento.

Il soggetto ovvero i soggetti a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione:

- a) alla ricezione di una comunicazione ricevuta attraverso i canali di comunicazione di cui al precedente paragrafo 3.1, alimenta il data base delle comunicazioni ricevute;
- b) esamina le comunicazioni ricevute per identificare le Segnalazioni rientranti nell'ambito di applicazione del presente strumento normativo;
- c) classifica le Segnalazioni, sulla base dei loro contenuti, come Segnalazioni AM o Segnalazioni SCIGR, Segnalazioni ACC identificando le eventuali Segnalazioni relative a Fatti Rilevanti;
- d) identifica tra le Segnalazioni Circostanziate quelle qualificabili come Segnalazioni Circostanziate Verificabili e Segnalazioni Circostanziate Non Verificabili;
- e) può chiedere alle varie funzioni aziendali, qualora ritenuto utile e sempre mantenendo i presupposti della riservatezza, ai fini dell'integrazione delle verifiche preliminari, di condurre verifiche anche presso le strutture aziendali interessate o le persone coinvolte;
- f) propone l'archiviazione di quelle:
 - (i) non qualificabili come Segnalazioni Circostanziate;
 - (ii) palesemente infondate e delle Segnalazioni in Malafede;

(iii) contenenti fatti già oggetto in passato di specifiche attività di istruttoria e già archiviate, ove dalle verifiche preliminari svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessarie ulteriori attività di verifica;

(iv) delle Segnalazioni Circostanziate Non Verificabili non ritenendo pertanto necessario avviare la fase di accertamento di cui al par. 3.2.2, indicandone le motivazioni e valutandone l'invio alle unità di linea interessate unitamente, se del caso, a raccomandazioni su eventuali iniziative da intraprendere;

(v) delle Segnalazioni Circostanziate Verificabili per le quali, alla luce degli esiti delle verifiche preliminari condotte ai sensi della precedente lettera f), non valuta necessario l'avvio della successiva fase di accertamento di cui al par. 3.2.2;

g) valuta e classifica le Segnalazioni afferenti a dirigenti strategici e, qualora - in base alle attività istruttorie svolte - risulti accertata la fondatezza, in tutto o in parte, dei fatti segnalati, provvede a segnalare al Collegio Sindacale, nell'ambito della reportistica di cui al successivo paragrafo 3.2.3, i fascicoli di Segnalazioni SCIGR riguardanti dirigenti strategici.

h) trasmette, se ritenuto opportuno, ad HR le comunicazioni ricevute non identificate come Segnalazioni per l'inoltro alle funzioni aziendali competenti a riceverle e trattarle sulla base delle normative di riferimento;

In caso di Segnalazioni relative a fatti rilevanti, **il soggetto ovvero i soggetti a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione** ha il potere di convocare il Presidente del Collegio Sindacale ovvero il presidente del Consiglio di Amministrazione, al fine di consentire agli stessi di valutare l'opportunità di un'eventuale convocazione di una riunione straordinaria del Collegio.

Le attività istruttorie afferenti a fatti segnalati sui quali sia nota l'esistenza di indagini in corso da parte di pubbliche autorità (ad esempio, autorità giudiziarie, ordinarie e speciali, organi amministrativi ed authority indipendenti investiti di funzioni di vigilanza e controllo), nonché la trasmissione alle medesime autorità di rapporti o relazioni di audit, sono soggette a previa valutazione da parte soggetto che gestisce il canale di segnalazione che può disporre la sospensione.

3.2.2 Accertamento

L'obiettivo delle attività di accertamento sulle Segnalazioni è di procedere ad accertamenti, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, nonché di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati dalla Segnalazione volte a rafforzare il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, a fronte delle quali i responsabili redigono uno specifico piano di azione.

Il soggetto ovvero i soggetti a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione assicura lo svolgimento delle necessarie verifiche: (i) direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni in via autonoma ovvero dalle strutture di linea interessate, (ii) tramite le direzioni competenti di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l., interessando un livello organizzativo che garantisca indipendenza di giudizio, (iii) tramite la funzione HSEQ se la Segnalazione attiene a temi di salute, sicurezza, ambiente e incolumità pubblica.

Nel caso di Segnalazioni ACC e di segnalazioni ricevute ai sensi del d.l.gs. 24/2023 il soggetto ovvero i soggetti a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione agirà mantenendo, ove possibile, il massimo riserbo circa la persona segnalante, i soggetti nella segnalazione menzionati, la segnalazione stessa.

Nel caso ii) e iii) le strutture incaricate promuovono e coordinano le verifiche più opportune, anche avvalendosi delle funzioni/uffici competenti, inviando alla funzione HR una nota conclusiva con la documentazione di supporto.

Nella fase di accertamento, la funzione HR di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. valuta l'eventuale attivazione di un intervento di audit "spot" tenendo in considerazione i principi e le modalità di svolgimento disciplinate dal quadro normativo di riferimento in tema di attività di Internal Audit e dandone informativa all'organo di governo della società e agli Organi di Controllo di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. Srl.

In caso di svolgimento di intervento di audit, gli Organi di Controllo e Vigilanza di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. esaminano il rapporto di audit contenente gli accertamenti relativi alla segnalazione.

3.2.3 Archiviazione

Con esclusivo riferimento alle Segnalazioni AM e alle Segnalazioni SCIGR al termine degli accertamenti, **il soggetto ovvero i soggetti a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione** il ricevente predispose e trasmette la proposta di archiviazione alla funzione HR, che può:

- approvare l'inserimento della proposta di archiviazione nel Report Trimestrale Segnalazioni da sottoporre all'approvazione del Collegio Sindacale di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l.; ovvero_
- richiedere ulteriori accertamenti/approfondimenti.

Il Report Trimestrale Segnalazioni, tenuto a cura della funzione HR, è valutato dalla stessa.

La funzione HR sottopone il "Report Trimestrale Segnalazioni" al Collegio Sindacale Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. che approva le proposte di archiviazione contenute nel Report stesso ovvero, ove lo ritenga necessario, richiede alla funzione HR di effettuare ulteriori accertamenti.

4. MONITORAGGIO AZIONI CORRETTIVE

Se dalle fasi dell'istruttoria emergono azioni correttive sul Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi è responsabilità del management delle aree/processi oggetto di verifica redigere un piano delle azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate.

La funzione AFC, o, nel caso di Segnalazioni AM, la funzione HR di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. ne monitorano il relativo stato di attuazione.

5. REPORTING

La funzione HR assicura la predisposizione del Report Semestrale Segnalazioni. A valle dell'esame da parte del Collegio Sindacale, la funzione HR trasmette il Report Semestrale Segnalazioni:

- o all'Organo Amministrativo di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l.;
- o al collegio sindacale di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l.;
- o ai soggetti apicali delle funzioni competenti.

6. SANZIONI DISCIPLINARI E ALTRI PROVVEDIMENTI

Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. provvederà a sanzionare ogni comportamento illecito, ascrivibile al personale, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica di Segnalazioni condotte ai sensi del presente strumento normativo, secondo quanto previsto ai seguenti capoversi del presente paragrafo. Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l., in ogni caso, compirà ogni ragionevole sforzo al fine di impedire

eventuali condotte che violino le Leggi Anti-Corruzione e/o il presente allegato da parte del medesimo personale di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l.

In riferimento all'applicazione del presente strumento normativo, con riferimento a **Segnalazioni AM** e **Segnalazioni SCIGR**, nel caso in cui dagli esiti della fase di istruttoria:

- emergano Segnalazioni in Malafede, **il soggetto ovvero i soggetti a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione** decide le eventuali azioni da intraprendere nei confronti del soggetto che la segnalazione ha effettuato, se noto, ne monitora l'attuazione e assicura che sia informato tempestivamente il soggetto e/o società segnalati;
- si evidenzino possibili gravi inadempimenti o illeciti a carico di fornitori di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l., **il soggetto ovvero i soggetti a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione** informa la funzione AFC per le attività di propria competenza in coerenza con gli strumenti normativi applicabili in ambito procurement;
- si evidenzino presunti comportamenti illeciti o irregolari da parte di uno o più dipendenti Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l., la funzione HR inoltra le risultanze delle verifiche alle competenti funzioni.

Fatto salvo l'eventuale intervento del Pubblico Ministero, Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. prenderà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal regolamento in materia di sanzioni disciplinari, dal contratto collettivo di lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti del Personale Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. che: (i) a seguito delle attività di verifica su Segnalazioni, risulti responsabile della violazione di Leggi Anti-Corruzione, della MG Anti-Corruzione e/o di altre normative interne od esterne rilevanti ai fini delle Segnalazioni SCIGR e/o delle Segnalazioni AM, e/o (ii) ometta volutamente di rilevare o riportare eventuali violazioni o minacci o adotti ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni. I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In riferimento all'applicazione del presente strumento normativo, con riferimento alle **Segnalazioni ACC**, nel caso in cui dagli esiti della fase di istruttoria:

- emergano Segnalazioni in Malafede, **il soggetto ovvero i soggetti a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione** decide le eventuali azioni da intraprendere nei confronti del soggetto che la segnalazione ha effettuato, se noto, ne monitora l'attuazione e assicura che sia informato tempestivamente il soggetto e/o società segnalati;
- si evidenzino presunti comportamenti illeciti o irregolari_
 - Nel caso in cui detti comportamenti siano ascrivibili ad un componente dell'Organo Amministrativo di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. informerà direttamente la Procura della Repubblica territorialmente competente;
 - Nel caso in cui detti comportamenti siano ascrivibili ad altro soggetto informerà di detto comportamento
 - l'Organo Amministrativo di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l.;
 - il collegio sindacale di Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l., se nominato;

In ogni caso Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. prenderà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal regolamento in materia di sanzioni disciplinari, dal contratto collettivo di lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti del Personale Idi Integratori Dietetici Italiani S.r.l. che: (i) a seguito delle attività di verifica su Segnalazioni, risulti responsabile della violazione di Leggi Anti-Corruzione, della MG Anti-Corruzione e/o di altre normative interne od esterne rilevanti ai fini delle Segnalazioni SCIGR e/o delle Segnalazioni AM, e/o delle segnalazioni ACC e/o (ii) ometta

volutamente di rilevare o riportare eventuali violazioni o minacci o adottare ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni. I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

7. CONTROLLI, ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE, TRACCIABILITÀ

Tutte le unità e funzioni coinvolte nelle attività disciplinate dal presente strumento normativo assicurano, ciascuna per quanto di propria competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività istruttorie, **il soggetto ovvero i soggetti a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione** predispone e aggiorna il sistema dedicato alla gestione, monitoraggio e reporting delle Segnalazioni, nel quale registra i Fascicoli di Segnalazione, assicurando l'archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto.

I dati personali raccolti nell'ambito di una Segnalazione vengono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, in coerenza con quanto disciplinato in specifici strumenti normativi applicabili in materia di protezione dei dati personali.

È tutelato, ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

8. PRIVACY

Ai sensi dell'art 12 del d.lgs 24/2023:

1. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
2. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
3. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.
4. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
5. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
6. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di

segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

7. I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.
8. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. 9. Ferma la previsione dei commi da 1 a 8, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

9. DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI E ACRONIMI

Fatte salvo quanto sotto riportato, alle abbreviazioni e agli acronimi va attribuito il significato indicato nel glossario in uso all'azienda.

1. **Segnalazioni AM:** segnalazioni afferenti ad altre materie in violazione del Codice Etico: si considerano tali tutte le Segnalazioni afferenti alla violazione di norme e principi contenuti nel Codice Etico (ad esempio, tematiche attinenti ad etica di impresa, pratiche di mobbing, molestie, discriminazioni, conflitti relativi alla gestione del personale), che non si traducano, altresì, in Segnalazioni SCIGR. Non sono trattate come Segnalazioni: i) le carenze già individuate e documentate dalle strutture aziendali nell'ambito dei controlli interni di primo e di secondo livello; ii) le lamentele relative ad attività di natura commerciale (es. reclami qualità, fatturazione, ecc.); iii) le comunicazioni riguardanti circostanze/fatti già noti e oggetto di contenziosi (giurisdizionali o amministrativi) pendenti tra Azienda e Terzi e presidiati da funzioni aziendali competenti. Dette comunicazioni saranno trasmesse alle funzioni aziendali competenti a riceverle e trattarle sulla base delle normative di riferimento.
2. **Segnalazioni SCIGR:** Segnalazioni afferenti al Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi: si considerano tali, ai fini dell'efficace mantenimento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi di Azienda, tutte le Segnalazioni aventi ad oggetto il mancato rispetto di leggi e normative esterne, nonché di norme previste nell'ambito del sistema normativo interno di Azienda, ivi incluse (i) ipotesi di frodi sul patrimonio aziendale e/o sull'informativa finanziaria, (ii) eventi idonei, almeno astrattamente, a cagionare una responsabilità amministrativa della società ai sensi del D. lgs. n. 231/2001 o di normative assimilabili in tema di responsabilità di impresa nonché (iii) possibili fatti di corruzione (attiva o passiva) o la violazione di strumenti normativi anticorruzione (di seguito, Segnalazioni ACC);
3. **Segnalazione/i ACC:** Segnalazione/i SCIGR avente/i ad oggetto possibili fatti di corruzione (attiva o passiva) o la violazione di strumenti normativi anticorruzione e ricadenti nella disciplina di cui al d.l.gs 24/2023.